



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈인공지능 채용의 사전 고지 등〉

- 신영대의원 대표발의(의안번호 제2200330호)
- 김위상의원 대표발의(의안번호 제2200370호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 인공지능 채용의 사전 고지 등	3
2. 인공지능 채용의 사전 고지의무 미이행 시 과태료 부과	10

I. 개요

1. 신영대의원 대표발의(의안번호 제2200330호)

가. 제안경위

2024년 6월 11일 신영대의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 디지털 전환의 가속화에 따라 대기업과 공기업 등의 기관에서는 인공지능 기술을 활용하여 채용 여부를 결정하는 새로운 채용 방식을 도입하고 있음.

그런데 간혹 구직자에게 인공지능 기술을 활용한다는 안내 혹은 공지 없이 인공지능을 통한 평가를 진행하는 등 구인자와 구직자 간 정보 비대칭성 문제와 인공지능 기술의 기술적 한계(차별성, 편향성 등)가 있음에도 불구하고 해당 기술에 대한 점검 없이 채용 과정에 활용하여 부작용이 발생하는 사례가 있어 해당 기술을 활용하는 채용 관련 규정이 필요하다는 의견이 있음. 더불어 장애인 등 정보기술 활용

이 어려운 경우 인공지능 채용절차 과정에서 상대적으로 취약한 위치에 해당할 가능성이 높으므로 이에 대한 보호 규정 역시 마련할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 구인자가 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용하는 경우 구직자에게 인공지능의 평가방식이나 알고리즘의 작동방법 등을 구직자에게 미리 알리도록 하고 인공지능 기술의 편향성 및 차별성 문제를 개선하기 위하여 구인자가 주기적으로 전문기관에 그 기술의 점검을 의뢰하도록 하되, 장애인 등 대통령령으로 정하는 정보통신 취약계층 구직자에 해당하는 경우 인공지능 기술을 활용한 채용을 적용하지 아니하도록 함으로써 채용절차의 공정성 및 투명성을 제고하고 구직자의 권익 보호에 보다 기여하고자 함(안 제8조의2 신설).

2. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2200370호)

가. 제안경위

2024년 6월 12일 김위상의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

4차 산업혁명 시대가 도래하며 인공지능(AI) 기술이 급격히 발전하였음. 다양한 분야에서 인공지능 기술을 활용하기 시작했으며, 공공기관과 대기업 등 다수 기업에서는 채용 과정에 인공지능 기술을 활용하는 방식을 도입하고 있는 추세임.

하지만, 인공지능 기술의 발전과 함께 지속적으로 이슈가 된 인공지능 기술의 편향성 문제는 아직 해결되지 않았으므로 기업의 채용 과정에 인공지능 기술을 활용하는데 있어 보다 주의를 기울일 필요가 있음.

이에 채용의 공정성을 높이기 위하여 기업이 채용과정에 인공지능 기술을 활용하는 경우 특정 인종, 성별, 출신 지역, 연령 등에 편향성

을 가지지 않았음을 사전에 검증받도록 하고자 함. 또한 피채용인의 권리를 보호하기 위하여 기업이 채용에 인공지능을 활용하는 경우 피채용인에게 사전에 그 사실을 고지할 의무를 부여하고자 함(안 제8조의2 신설 및 제17조제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 인공지능 채용의 사전 고지 등

가. 개정안의 주요내용

신영대의원안은 ①구인자가 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용하고자 하는 경우 구직자에게 평가방식, 알고리즘 작동 방법 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 채용일정이 시작되기 전에 알리도록 하고, ②구직자가 지능정보취약계층에 해당하는 경우 인공지능 채용을 할 수 없도록 하고 있으며, 김위상의원안은 구인자가 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용하는 경우 그 사실을 구직자에게 알리도록 하고 있음. 한편, 두 개정안은 공통적으로 구인자에게 인공지능 채용에 활용되는 기술의 공정성 등을 제고하기 위하여 전문기관으로부터의 주기적 점검 의무를 부여하고 있음(안 제8조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	신영대의원안	김위상의원안
<신 설>	제8조의2(인공지능 채용) ① 구인자는 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용(이하 “인공지능 채용”이라 한다) 하고자 하는	제8조의2(인공지능 채용) ① 구인자는 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용(이하 “인공지능 채용”이라 한다)하고자 하는 경

경우 구직자에게 다음 각 호의 사항을 채용일정이 시작되기 전에 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

1. 인공지능 채용의 평가방식

2. 인공지능 채용의 알고리즘 작동방법

3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사항

② 구인자는 구직자가 장애인 등 대통령령으로 정하는 지능정보 취약계층에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 인공지능 채용을 할 수 없다.

③ 구인자는 제1항에 따른 인공지능 채용에 활용되는 기술의 공정성과 신뢰성을 제고하기 위하여 대

우 구직자에게 채용일정이 시작되기 전에 해당 사실을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

② 구인자는 제1항에 따른 인공지능 채용에 활용되는 기술이 인종·성별·연령 등에 대하여 편향되지 않도록 하기 위하여 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 주기적으로 점검을 받아야 한다.

③ 제1항에 따른 사전고지의 시기, 제2항에 따른 기술 점검의뢰의 주기 등 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

	<u>통령령으로 정하는</u> <u>요건을 갖춘 전문기</u> <u>관에 주기적으로 점</u> <u>검을 의뢰하여야 한</u> <u>다.</u> ④ 제1항에 따른 사 전고지의 시기, 제3 항에 따른 기술 점검 의뢰의 주기 등 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정 한다.	
--	---	--

나. 검토의견

최근 국내외에서 인공지능 기술을 채용과정에 활용(이하 ‘인공지능 채용’)하는 기업이 증가¹⁾하는 가운데, 인공지능 채용 기술에 적용되는 알고리즘 체계의 작동방식과 인공지능 채용의 공정성을 확인하기 어렵다는 문제가 있어 인공지능 채용에 대한 우려가 제기되고 있음.

이에 개정안은 ①구인자가 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용하고자 하는 경우 구직자에게 해당 사실(김위상의원안) 또는 평가방식, 알고

1) 고용노동부에 따르면, AI 채용은 미국 등 해외 선진국에서도 활용되고 있음. 온라인 채용 서비스 모던 하이어(Modern Hire)에 따르면 전세계 기업 중 45%가 채용 및 인사업무를 위해 AI를 활용하고 있음. 또 잡스캔(Jobscan) 조사 결과 미국 포춘 500대 기업 중 98% 이상이 AI를 채용 절차에 활용하는 것으로 나타났음. 현재 국내 기업들도 채용 절차 중 자기소개서 검토이나 작성 자료 표절검사 등에서 AI 솔루션을 이용하는 것으로 알려졌다.〔깜깜이 알고리즘…"AI 채용 공정 한가" 정부가 뜯어본다〕, 2023.7.11, 머니투데이)

리즘 작동 방법 등 고용노동부령으로 정하는 사항(신영대의원안)을 채용일정이 시작되기 전에 알리도록 하고, ②구직자가 지능정보 취약계층에 해당하는 경우 인공지능 채용을 할 수 없도록 하며, ③인공지능 채용에 활용되는 기술의 공정성과 신뢰성을 제고하기 위하여 전문기관으로부터 주기적으로 점검을 받도록 의무화하는 것으로, 인공지능 채용의 투명성과 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보호하려는 데에 입법의 의의가 있어 보임.

이러한 측면에서 인공지능 채용을 하는 경우 구직자에게 해당 사실을 고지할 의무를 부여할 필요성은 있을 것으로 보이나,

개정안에서 구인자로 하여금 고지하도록 하고 있는 인공지능 채용의 평가방식, 알고리즘 작동방법 등은 기술적인 사항으로, 이를 구직자에게 전부 고지하도록 할 경우 기업의 인사상 기밀이 노출될 수 있는 우려가 있고, 인공지능 채용프로그램의 알고리즘은 회사 핵심기술로 영업비밀에 해당할 수 있다는 점에서 실제 고지가 가능한 범위에 대하여는 논의가 필요할 것으로 보임.

또한, 지능정보 취약계층에 대한 인공지능 채용을 전면 금지하는 것은 구인자들에게 해당 취약계층의 지능정보 활용 능력을 예단하게 하여 명시적으로 차별을 유발할 가능성이 있고, 정보 활용 능력 격차를 더욱 심화시킬 우려도 있음을 고려할 필요가 있음.

아울러, 인공지능 채용에 사용되는 기술이 편향되지 않도록 주기적

으로 점검할 의무를 부여하는 것은 인공지능 산업이 아직 초기 단계라는 점에서 주기적인 점검 의무의 도입은 사업의 발전을 저해할 가능성도 있음을 고려할 필요가 있어보임.

한편, 최근 개정된 「개인정보보호법」(’24.3월 시행)에서는 AI 채용 등 완전히 자동화된 결정의 기준·절차 및 개인정보 처리 방식 등을 정보주체가 알기 쉽게 공개할 의무가 신설²⁾되었으므로 유사한 내용을 현행법에 규정할 필요성에 대한 논의도 필요할 것으로 판단됨.

이에 대해 고용노동부는 인공지능을 활용한 채용이 개인정보보호법에서 정하는 ‘완전히 자동화된 결정’에 해당하는지 여부에 대한 명확한 해석이 아직 없으며, 인공지능 방식을 일부만 활용할 경우 ‘완전히 자동화된 결정’이 아닐 수 있는 등 구직자 권익 보호에 법적 공백이 생길 우려가 있으므로, 인공지능 채용의 공정성·투명성을 확보하되, 인공지능 산업의 발전을 저해하지 않는 선에서 「채용절차법」 상 인공지능 채용 관련 규정을 두는 것도 검토할 필요성이 있다는 입장임.

2) 공개하지 않을 경우 제재 조치: 시정명령, 미이행 시 3천만원 이하 과태료

「개인정보 보호법」 제64조(시정조치 등) ① 보호위원회는 이 법을 위반한 자(중앙행정기관, 지방자치단체, 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회는 제외한다)에 대하여 다음 각 호에 해당하는 조치를 명할 수 있다.

1. 개인정보 침해행위의 중지
2. 개인정보 처리의 일시적인 정지
3. 그 밖에 개인정보의 보호 및 침해 방지를 위하여 필요한 조치

제75조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1.~24.(생략)

27. 제64조제1항에 따른 시정조치 명령에 따르지 아니한 자

「개인정보 보호법」

제37조의2(자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 등) ① 정보주체는 완전히 자동화된 시스템(인공지능 기술을 적용한 시스템을 포함한다)으로 개인정보를 처리하여 이루어지는 결정(「행정기본법」 제20조에 따른 행정청의 자동적 처분은 제외하며, 이하 이 조에서 “자동화된 결정”이라 한다)이 자신의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우에는 해당 개인정보처리자에 대하여 해당 결정을 거부할 수 있는 권리를 가진다. 다만, 자동화된 결정이 제15조제1항제1호·제2호 및 제4호에 따라 이루어지는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 정보주체는 개인정보처리자가 자동화된 결정을 한 경우에는 그 결정에 대하여 설명 등을 요구할 수 있다.

③ 개인정보처리자는 제1항 또는 제2항에 따라 정보주체가 자동화된 결정을 거부하거나 이에 대한 설명 등을 요구한 경우에는 정당한 사유가 없는 한 자동화된 결정을 적용하지 아니하거나 인적 개입에 의한 재처리·설명 등 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 개인정보처리자는 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보가 처리되는 방식 등을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 자동화된 결정의 거부·설명 등을 요구하는 절차 및 방법, 거부·설명 등의 요구에 따른 필요한 조치, 자동화된 결정의 기준·절차 및 개인정보가 처리되는 방식의 공개 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

「개인정보 보호법 시행령」

제44조의4(자동화된 결정의 기준과 절차 등의 공개) ① 개인정보처리자는 법 제37조의2제4항에 따라 다음 각 호의 사항을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개해야 한다. 다만, 인터넷 홈페이지 등을 운영하지 않거나 지속적으로 알려야 할 필요가 없는 경우에는 미리 서면등의 방법으로 정보주체에게 알릴 수 있다.

1. 자동화된 결정이 이루어진다는 사실과 그 목적 및 대상이 되는 정보주체의 범위
2. 자동화된 결정에 사용되는 주요 개인정보의 유형과 자동화된 결정의 관계
3. 자동화된 결정 과정에서의 고려사항 및 주요 개인정보가 처리되는 절차
4. 자동화된 결정 과정에서 민감정보 또는 14세 미만 아동의 개인정보를 처리하는 경우 그 목적 및 처리하는 개인정보의 구체적인 항목
5. 자동화된 결정에 대하여 정보주체가 거부·설명등요구를 할 수 있다는 사실과 그 방법 및 절차

② 개인정보처리자는 제1항 각 호의 사항을 공개할 때에는 정보주체가 해당 내용을 쉽게 알 수 있도록 표준화·체계화된 용어를 사용해야 하며, 정보주체가 쉽게 이해할 수 있도록 동영상·그림·도표 등 시각적인 방법 등을 활용할 수 있다.

다. 관계부처 의견

고용노동부는 인공지능 채용에 대한 최근 시장의 높은 관심도 등을 고려하여, 인공지능을 활용한 채용이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있도록 인공지능 채용 사실을 사전 고지할 의무를 부여하는 최소필요한도의 조항을 신설할 필요성은 있다고 보았음. 다만, 인공지능 채용 도입 초기 단계에서 사전 고지 범위를 넓혀 인공지능 채용의 평가방식·알고리즘 작동방법 등에 대해 고지 의무를 부여하고, 인공지능 채용 기술에 대한 주기적 점검 의무를 부여할 경우, 인공지능 산업 발전을 저해할 가능성 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장이었음.

또한, 지능정보 취약계층 대상 인공지능 채용 금지와 관련해서는 취약계층을 구체적으로 특정하기 곤란하고, 동일한 채용전형에서도 지능정보 취약계층 여부에 따라 채용절차가 상이해져 공정성 확보가 곤란해질 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

과학기술정보통신부는 안 제8조의2제1항제1호의 고지내용 중 ‘인공지능 채용의 평가방식’은 평가 세부기준 등 영업비밀에 해당하는 내용을 고지하는 취지로 해석될 수 있으므로 ‘인공지능 채용의 평가절차’로 수정할 필요가 있고, 지능정보 취약계층에 대한 인공지능 채용 전면금지는 취약계층의 정보격차가 더욱 심화되거나 이들을 명시적으

로 차별할 우려가 있으므로 검토가 필요하며, 인공지능 산업은 아직 초기 단계로 주기적 점검의무 도입 시 사업 발전을 저해할 가능성이 있고 점검의 내용 또한 구체적으로 명시되어 있지 않아 시행에 한계가 있다는 의견을 제시하였음.

2. 인공지능 채용 사실의 사전 고지의무 미이행 시 과태료 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 인공지능 채용 사실의 사전 고지의무를 미이행할 경우 300만원 이하 과태료를 부과하려는 것임(안 제17조제3항제1호 신설).

현 행	김위상의원안
제17조(과태료) ①·② (생략)	제17조(과태료) ①·② (현행과 같음)
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- -----.
<u><신설></u>	<u>1. 제8조의2제1항을 위반하여 구직자에 대한 사전 고지의무를 이행하지 아니한 구인자</u>
<u>1. ~ 3. (생략)</u>	<u>2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3호까지와 같음)</u>
④ (생략)	④ (현행과 같음)

나. 검토의견

개정안은 구직자의 권익 보호를 위해 인공지능 기술을 채용과정에 활용(이하 인공지능 채용)하는 경우 해당 사실을 구직자에 고지하도록 의무화하고 미이행시 과태료를 부과하여 해당 규정의 이행력을 확보하려는 취지로 판단됨.

다만, 인공지능 채용 도입 초기 단계에서 과태료 등 제재 부과 시 기업에 과도한 부담이 될 수 있어 신중한 검토가 필요할 것으로 생각됨.

이에 대해 고용노동부 또한 제재 규정으로 인한 기업의 부담으로 채용 자체가 축소되는 등 부작용이 발생할 수 있는 가능성을 고려해 신중한 검토가 필요하다는 입장이었으며, 과학기술정보통신부는 일반 채용과 달리 인공지능 채용에 대해서만 고지의무 위반 시 과태료를 적용할 경우 인공지능 산업이 위축될 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539